

Työhyvinvoinnin esimiestyöpaja 4.4.2003

Hyvä kaiku kauas kuuluu 5

[04/03](#)

Järjestin esimiestyöpajan vertaisryhmälle 4.4.2003 KAIKU-koulutuksen osana. Tilaisuudessa oli paikalla 33 esimiestä, tiiminvetäjistä kirjastonjohtajiin yliopiston kaikista kirjastoyksiköistä. KAIKU-koulutuksen puolesta osallistui **Veikko Vuorio** Valtiokonttorista. Yliopiston henkilöstökoulutuksen edustaja oli **Sirkku Liukkonen**. Veikko Vuorion roolina oli olla keskustelun sparraaja ja kyseenalaistaja. Sirkku Liukkonen veti tuplatiimi-menetelmällä toteutetut ryhmätyöt. Esimiespajan tavoitteena oli esitellä KAIKU-ohjelma ja esitellä TYKY-talo ulottuvuuksineen. Lisätavoitteina oli koota tietoa kohderyhmän käsityksistä työhyvinvoinnin ongelmista ratkaisuesityksineen.

Yliopiston kirjasto- ja tietopalvelustrategiaan kaudelle 2004-2006 liittyy henkilöstöstrategia, jossa työhyvinvointi tulee olemaan keskeinen näkökulma. KAIKU-ohjelman tavoitteena on saada työhyvinvointiasiat tulossopimuksiin. Meidän tavoitteenamme on saada työhyvinvointiasiat yhteiseen strategiaamme ja sitä kautta hankkeistettuna tulossopimusneuvotteluihin mukaan.

Ryhmätyötä kouluttajakoulutuksella

Työpajailtapäivä oli mielestäni onnistunut. Siinä toteutui moni tärkeä asia. Se oli kouluttajakoulusta, jossa yksi joukosta, joka on kouluttautunut työhyvinvoinnin alueeseen, koulutti vertaisryhmäänsä. Tämähän on yksi kirjastojen kouluttautumispyrkimysten toteuttamistapa. Tämä myös edistää erikoistumista yliopiston kirjastojen johtajien joukossa. Yksi erikoistuu työhyvinvointiin, toinen toiseen alueeseen. Näin saamme yhteensä mahtavan osaamisarsenaalin kaikkien yhteiseksi hyväksi.

Tilaisuus oli myös siinä mielessä tärkeä, että siinä olivat useimmat kirjastojen johtohenkilöstöön kuuluvat koolla yhdessä pohtimassa sekä henkilöstön että omaa työhyvinvointia. Tärkeän panostuksen tilaisuuden onnistumiseen toivat kouluttajana esittämäni tiivis tietopaketti työhyvinvoinnista, Sirkku Liukkosen vankka ammattitaito vetää ryhmätöitä ja vierailevan asiantuntijan Veikko Vuorion asiantuntevat kommentit sekä luento-osuudessa että ryhmätöiden purussa.

Ryhmätöiden aiheena olivat

1. Mitkä ovat ne asiat jotka tekemällä toisin ja ongelmat ratkaisemalla, työhyvinvointi edistyisi omalla työpaikallasi?
2. TYKY-talon neljä kerrosta terveys, ammatillinen osaaminen, motivaatio ja työ olivat kukin kahdella neljän-kuuden hengen ryhmällä kohteena ongelmien ja niiden ratkaisujen kannalta (TYKY-talon esittely ks. VERKKARIN nro 1/2003).

[Ryhmätöiden yhteenvedot.](#)

KAIKU-ohjelmassa on kolme tavoitetta. Ne ovat työyhteisön kehittäminen; ikääntyvän henkilökunnan pitäminen kauemmin työelämässä sekä työhyvinvoinnin nostaminen tulossopimustasolle. Kun mietimme yhteistä hanketta kirjastoille henkilöstöstrategian näkökulmasta, näyttäisi ainakin näiden ryhmätöiden tuloksen kannalta siltä, että se löytyy työyhteisön kehittämisen alueelta.

Jälkimmäisen ryhmätyön yhteenvetona voisi esittää, että esiin nostetut asiat liittyvät enemmän tai vähemmän työn kerrokseen. Vaikka ryhmätyö tehtiin TYKY-talon neljän kerroksen näkökulmista, nousee sieltä esiin asioita jotka ovat joka kerrokselle yhteisiä. Näitä ovat: työn ilo; työn jako; palaute; pelisäännöt; virheiden hyväksyminen; oppimisen ilo. Näistä oli samoja, jotka tulivat ensimmäisessä ryhmätyössä esiin mm. pelisääntöjen selkiyttäminen, työn jako, palaute.

Työyhteisön kehittämisen haasteita

Työyhteisön kehittämishanke voi olla kokonaiskehittämistä, jolloin kehitetään sekä henkilöstön valmiuksia että organisaatiota tai sitten osa-alueeseen kohdentuva. Itse pitäisin tärkeänä hanketta jolla puututtaisiin organisaation kehittämiseen. Tehtävät muuttuvat uuden tekniikan kautta; näköpiirissä on tieto- ja viestintätekniikan soveltaminen kirjaston tehtäviin. Tietojenkäsittelyn kehittämishankkeissa usein unohtuu organisaation kehittäminen vastaamaan uusia tehtäviä.

Kirjastot ovat jatkuvasti kysymyksen edessä: mistä otetaan resurssit? Meidän pitäisi vakavasti paneutua töiden priorisointiin. Mitkä ovat ne tehtävät, joihin meillä on varaa? Mitkä niistä hoidetaan yhteisinä palveluina? Mitkä hoidetaan kampuksilla? Kuinka kehitämme uusia tehtäviä vastaavat pätevyyydet ja palkkauksen? Toinen tärkeä näkökulma organisaation, töiden organisoimisen kehittämisessä on se, että esim. burn out -tapauksissa, vain ne töihin paluut onnistuvat, joissa on muutettu työn organisointia ja työoloja.

Olen tyytyväinen esimiestyöpajan antiin. Minua stressasi etukäteen esiintyminen kotikentän vertaisryhmälle, mikä kuuluu kylläkin asiaan. Seminaarin jälkeen on tullut kommentteja siitä, että sieltä saattoi poistua virkistyneenä, vaikka olikin jo perjantai-iltapäivä. Valtakunnallisessa kirjastonjohtajien kokouksessa 27.3.2003, jossa myös esittelin KAIKU-ohjelmaa, tuli kommentteja asian tärkeydestä. Erityisesti nostettiin esiin se että työhyvinvoinnissa myös työntekijällä on vastuu sekä omasta kehityksestään että toiminnasta työyhteisön jäsenenä.

Lopuksi: tämä on viimeinen artikkelini koko kevään jatkuneeseen työhyvinvoinnin teemaan Hyvä kaiku kauas kuuluu. Tämän jälkeen ryhdymme tosi toimiin!

Heli Myllys
Kirjastonjohtaja
Viikin tiedekirjasto
heli.myllys@helsinki.fi